

Власюк О. А.
студентка магістратури
"Управління навчальним закладом"
(Житомирський державний університет
імені Івана Франка, м. Житомир)
e-mail: alexmasie@yandex.ru

Сучасний стан реалізації персонологічного підходу в практиці управління ВНЗ

У статті проаналізовано становлення науки "персонології" та роль персонологічного підходу в контексті управління ВНЗ. Була представлена порівняльна характеристика системи управління ВНЗ на засадах персоно логічного підходу в зарубіжних університетах.

Актуальність теми дослідження. У сучасних соціально-економічних умовах будь-який суб'єкт освітньої діяльності концентрує в собі комплекс ресурсів (фінансових, трудових, інформаційних, матеріально-технічних та ін.), що дозволяє забезпечити високу якість освітнього процесу. Ефективне управління ВНЗ може бути забезпечене лише із застосуванням різних методів управління, що включають постановку цілей, виробіток стратегії, визначення необхідних ресурсів і підтримки взаємин із зовнішнім середовищем, що в комплексі дозволить розв'язати питання конкурентоспроможності ВНЗ.

Сучасні тенденції оновлення системи освіти визначають необхідність орієнтації управління на особистість, її потреби, створення умов для забезпечення всебічного розвитку всіх учасників освітнього процесу та знаходять відображення в нормативних документах. Зокрема Національною доктриною розвитку освіти [1] визначено, що сфера управління освітніми навчальними закладами має бути націлена на розвиток організації, забезпечення її нової якості. Таким чином, діяльність освітян, управлінців усіх рівнів має бути спрямована на пошук нових, демократичних, відкритих моделей управління.

Мета статті – теоретичне обґрунтування персонології в контексті управління ВНЗ.

Виклад основного матеріалу. Слово особистість ("personality") в англійській мові походить від латинського "persona". Спочатку це слово означало маски, що надягали актори під час театральної вистави в давньогрецькій драмі. По суті, цей термін спочатку вказував на комічну або трагічну постать в театральній дії. Таким чином, з самого початку в поняття "особистість" був включений зовнішній, поверхневий соціальний образ, який індивідуальність приймає, коли

грає певні життєві ролі – деяка "личность", суспільне обличчя, звернене до навколишніх [2].

Психологічні теорії особистості (Г. Бал, А. Бандура, П. Гальшгрін, В. Давидов, Д. Ельконіна, Е. Еріксон, Дж. Келлі, Г. Костюк, А. Леонтьєв, А. Маслоу, Г. Олпорт, С. Рубінштейн, З. Фрейд, Е. Фром, И. Шванцара, К. Юнг), в яких особистість є суб'єктом власного розвитку і поведінки, і в той же час має можливість змінювати буття, соціуму, вважаються методологічною підставою персонологічного підходу в управлінні. Внаслідок вивченого матеріалу відомими психологами питання ролі особистості в управлінні гостро постав в сучасній теорії управління навчальними закладами, такі вчені як В. Андрущенко, Н. Анциперова, В. Афанасьєв, В. Бегея, К. Грищенко, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, М. Дьяченко, Г. Єльнікова, Л. Карамушка, Н. Коломінський, Ю. Конаржевський, В. Крижко, В. Лазарєв, В. Лутай, С. Максименко, В. Маслоу, С. Подмазін, М. Поташник, П. Третьяков, Т. Шамова, В. Юрченко. Організацію управління навчальними закладами вивчали О. Бондар, Т. Рожнова, Б. Ренькас надалі займаються дослідженнями у цій сфері.

Персонологія – це інтегральний напрям психології особистості, що розвивається на основі міждисциплінарних досліджень, предметом якого є особистість в її різних гносеологічних, онтологічних і культурних положеннях. Цей термін запропонував Генрі Мюррей (1938). Експерта у сфері досліджень та інтерпретації особистості називають персологом. Його робота полягає у проведенні теоретичного аналізу особистості, емпіричних досліджень, діагностичної роботи та психотерапії. Персонолог встановлює, якою мірою поведінка людини визначається особистісними особливостями [3].

В результаті проаналізованого матеріалу можна сказати, що персонологічний напрям є розвитком особистості, який відбувається за рахунок первісно притаманного їй прагнення до самоактуалізації і внутрішнього самовдосконалення. Цей напрям визначають як гуманістичний. Його суть полягає у відмові від маніпулятивного підходу і погляді на особистість як на найвищу соціальну цінність. Згідно з гуманістичним підходом, людина може виявити своєрідність і неповторність власного "Я" лише за умови відповідної організації міжособистісних стосунків [4].

В основі нашого дослідження ми розглядаємо концепції А. Маслоу, який зробив інтелектуальний *tour de force*. Йому вдалося об'єднати в єдиній моделі підходи основних шкіл психології – біхевіоризму, психоаналізу і його відгалужень, а також гуманістичної і трансперсональної психології. За його теорією у кожного є своє місце і кожен по-своєму корисний. А. Маслоу представив основні

концепції в мотивації особистості в управлінні, таким чином він надав людині всі основні потреби для плідної праці (див. рис. 1) [2].



Рис.1 Ієрархія потреб за Маслоу

Продивившись піраміду А. Маслоу можна зробити висновок, що для плідної роботи установи варто звертати на 5 основних потреб особистості. Проаналізувавши роботи кафедр ВНЗ варто зробити висновок, що із 5 потреб за Маслоу, науково-педагогічний працівник отримує заохочення приблизно 4-х із них, що можна вважати, позитивною рисою на сьогоднішній день.

Керівник в системі управління є головною ланкою. Від нього залежить ефективність функціонування підпорядкованого йому підрозділу, його розвиток та взаємодія з оточуючим середовищем, гармонійний розвиток кожного члена колективу, виконання ними своїх функціональних обов'язків, досягнення високих показників у роботі в цілому.

Сутність персонілістичного підходу в управлінні науково-педагогічним колективом полягає в спрямованості управлінської діяльності, яка відбувається за рахунок первісно притаманного їй прагнення до самоактуалізації і внутрішнього самовдосконалення, надання управлінської підтримки викладачу, що передбачає ставлення керівника до особистості викладача як до найвищої цінності [5].

В межах даного дослідження було проаналізовано та виділено спільні тенденції в управлінні ВНЗ в таких як Сполучені Штати Америки, Франція, Німеччина та Японія:

– Структури в середині ВНЗ різноманітні в країнах продовжують існувати університети з факультетами та кафедрами. Поряд з ними все більше ВНЗ, в яких основною структурною одиницею є департаменти або відділення, де ведуться дослідження і навчання за кількома дисциплінами. Прихильники департаментів вважають, що в сучасних умовах такого роду вузівські структурні

одиниці мають переваги перед кафедрами при організації як наукової, так і навчальної роботи в результаті концентрації в них представників різних наукових дисциплін.

- В адміністративній раді можуть бути представники науково-педагогічного та обслуговуючого персоналу ВНЗ, їх студентів і випускників. Однак всі разом вони зазвичай складають в раді меншість і не грають вирішальної ролі при постановці загальних завдань перед ВНЗ, а також при оцінці результатів їх діяльності.

- Формування керівного складу в ВНЗ суттєво відрізняється в країнах. Зазвичай керівники кафедр, департаментів, факультетів і ВНЗ обираються відповідними колективами або їх представниками на певний термін. Найчастіше виборність практикується для керівників нижчих ланок, на більш високих ієрархічних рівнях превалює призначення адміністраторів ВНЗ. Як правило, основну роль при виборах відіграє науково-педагогічний персонал відповідних категорій. Зазвичай прийнято обирати керівників з серед власного науково-педагогічного штату, проте зустрічається і обов'язковість запрошення нового керівника з боку.

- В останні роки все більш помітною стає практика залучення до керівництва ВНЗ або його відділів фахівців в області науки про освіту і науки управління замість існуючого раніше прагнення мати на чолі університету або іншого вищого навчального закладу великого вченого в одній з наукових дисциплін, представлених в даному навчальному закладі. Це викликано тим, що в сучасних умовах одному і тій же особі стає все більш важко або практично, неможливо поєднувати активну наукову діяльність у будь-якої професійної сфері на належному рівні і виконання не формально, а по суті функцій керівника навчального закладу [6].

Отже, проаналізувавши всі наведені відмінності в управлінні ВНЗ в зарубіжних країнах можна відмітити, що завідувач відділенням вважається в академічному середовищі ключовою фігурою в системі адміністрації ВНЗ.

У департаментах ведеться навчальна і наукова робота групами фахівців відповідних напрямку і від результатів діяльності цих навчально-наукових одиниць залежить продуктивність і суспільний престиж ВНЗ в цілому. Вони грають головну роль у визначенні змісту навчальної та наукової роботи. У департаментах вирішуються питання про те, які курси повинні вивчатися і в якій послідовності, які наукові дослідження повинні проводитися, які вимоги повинні пред'являтися до студентів при вивченні різних дисциплін, скільки і яких викладачів та дослідників слід прийняти і які зміни необхідно здійснити в чинному кадровому складі. В цих країнах направлена робота на авторитарність ніж на демократичність, кожний керівник відповідає за свій відділ, але головна функція роботи керівника в тому щоб

підібрати колектив, який буде працювати злагоджено і доповнювати один одного, що характеризує його як керівника, який вивчив свого працівника і знає якими рисами він може доповнити механізм роботи відділу, це і є основною рисою персонологічного підходу.

Висновки. На сьогоднішній день в системі управління вищим навчальним закладом існує тенденція до зосередження на особистості учасника колективу. Питання сучасного стану реалізації персонологічного підходу в практиці управління ВНЗ є актуальним, тому що кожна особистість як і кожний науково-педагогічний працівник потребує отримувати належного ставлення та відношення, оскільки кожний викладач кафедри є частиною механізму роботи університету, втрата роботи одної маленької деталі в ВНЗ може призвести до системного збою та негативно вплинути, як на внутрішній процес функціонування системи так і на імідж та статус вищого навчального закладу.

Список використаних джерел та літератури:

1. Національна доктрина розвитку освіти XXI століття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <file:///C:/Users/SPF/Downloads/natsionalna%20doktryna.pdf>
2. Зиглер Д. Теория личности : пер. с англ. / Д. Зиглер, Л. Хьелл. – Москва : Питер, 1999. – С. 22 ;С.195.
3. Murray H. Explorations in personality / H. Murray. – New York : Oxford university press, 1938.
4. Винославська О. В. Психологія : [навч. посіб.] / О. В. Винославської. – Київ : ІНКОС, 2005. – 240 с.
5. Данилова Г. Акмеологічна модель педагога в XXI ст. / Г. Данилова // Шлях освіти. – 2003. – № 6. – С.6-8.
6. Особенности управления зарубежными вузами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studopedia.ru/12_59852_zametki.html

Власюк А. А.

Современное состояние реализации персонологического подхода в практике управления вузов

В статье проанализированы развитие науки "персоналогии" и роль персонологического подхода в контексте управления вузом. Была представлена сравнительная характеристика системы управления вузом на основе персонологического подхода в зарубежных университетах.

Vlasuyk O.

The current state of implementation personolohichnoho approach to practice management universities

The article is analyzed the formation of science "Personology" and the role of personality management approach in the context of higher education institutions. It was presented comparative characteristics of university management system based on personality management approach to foreign universities.